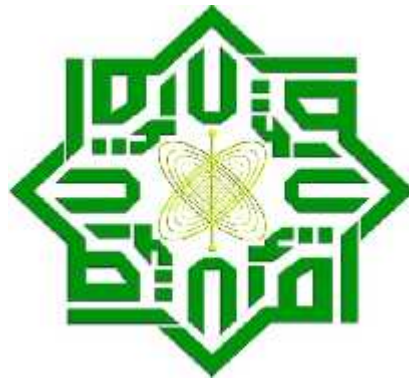


SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN MANAGER TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. INTI KARISMA MANDIRI RIAU-PEKANBARU).



Disusun Oleh

SAYUTI LUBIS
10671004825

JURUSAN MANAJEMAN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGAWASAN MANAGER TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. INTI KARISMA MANDIRI RIAU – PEKANBARU)

Oleh :

SAYUTI LUBIS

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inti Karima Mandisi Riau–Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Inti Karima Mandisi Riau– Pekanbaru. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode acak sempurna. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sedangkan sumber data adalah data primer dan data skunder.

Berdasarkan hasil analiis bahwa pengaruh secara parsial pengawasan manager mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karima Mandisi Riau – Pekanbaru, ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,322 > t$ table $1,676$ dengan tingkat signifikan $0,002$, karena $0,002 < 0,05$.

Nilai R sebesar $0,432$, berartim hubungan keeratan secara bersama-sama antara variable dependen dan variable independen cukup kuat karena R sebesar $0,432$ berada diantara $0,40 - 0,599$. Karena hubungan antara variable dependen dan independen cukup kuat maka diharapkan kepada pihak perusahaan untuk memperhatikan variable independen yang lain yang bias mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Keyword : Pengawasan Manager dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah buat junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ummat manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang berilmu pengetahuan yang senantiasa disinari dengan nikmat iman dan islam. Segala puji hanya bagi Allah yang berkuasa atas segala sesuatu yang selalu memberikan nikmat sehingga menjadi motivasi untuk berfikir, berkat rahmat dan kasih sayangNya penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya yang diberi judul:

Analisis Pengaruh Pengawasan Manager Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau- Pekanbaru).

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan motivasi materil maupun moril, terutama penulis sampaikan kepada:

1. Ayahanda dan ibunda tercinta, kasih tiada bertepe, keringat mana lagi yang engkau teteskan untuk kebahagiaan anakmu, maka dipenghujung tugas ini ananda berharap tetesan keringat dan air mata ibunda akan menjadi keberhasilan buat ananda dan kebahagiaan buat ibunda.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial beserta staf yang telah banyak membantu.
3. Bapak Drs. Azwar Harahap, M.Si selaku pembimbing I. Dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku pembimbing II, telah mengorbankan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Bapak DR. Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D selaku ketua jurusan dan ibu Fitriyani, SE,MM selaku sekretaris jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan waktu demi kesuksesan penulisan ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan siraman ilmu kepada penulis selama melaksanakan kuliah.
6. Bapak Pimpinan PT. Inti Karisma Mandiri Riau-Pekanbaru beserta staf yang telah memberikan informasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Buat Isteriku tercinta (Nurhikmah) dan buah hati kami (Sanaya Nafa Adhira) yang selalu menjadi sumber motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Buat adik-adikku Erwin, Emmy, Lelly, Sabar dan Subur yang selalu menemani hari-hariku baik susah maupun senang.
9. Buat teman-teman (dari Formasi, Bana, Sakti, , Aswin, Arfin, Sein dan Andri dan Imapala, Musa, Hotman, Rudy dan Rabiul) saya akan selalu merindukan hangatnya kebersamaan dalam canda dan tawa bersama kalian. Tanks..... atas pertolongan dan bantuan serta dukungannya selama ini semoga Allah membalas segala ketulusan dan kebaikan kalian semua. Dan tak lupa juga buat teman-teman Manajemen D (Rico, Rahmat, Hendri, Novit, Izal Kamus,) akhirnya Lubis bisa menyusul kalian.
10. Buat teman-teman IK- PSP Pekanbaru yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam kebersamaan selama ini dirantau yang penuh harapan dan tantangan dalam meraih cita-cita yang kita impikan.

Mudah-mudahan kita akan selalu diberikan pertolongan dalam setiap kesulitan dan setiap pertolongan bernilai ibadah. Akhirnya hanya kepada Allah kita berserah diri, semoga skripsi ini menjadi bermanfaat untuk masa-masa mendatang. Amin Ya Rabbal Alamin.....

Sayuti Lubis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|------------------------------------|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 Deskripsi Teori..... | 9 |
| 2.2 Pengertian Pengawasan..... | 9 |
| 2.3 Proses Pengawasan..... | 12 |
| 2.4 Teknik Pengawasan..... | 14 |
| 2.5 Tujuan Pengawasan..... | 15 |

| | | |
|------|--|----|
| 2.6 | Pengertian Disiplin..... | 16 |
| 2.7 | Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja..... | 17 |
| 2.8 | Bentuk-Bentuk Pendisiplinan..... | 19 |
| 2.9 | Indikator-Indikator Kedisiplinan..... | 21 |
| 2.10 | Sifat-Sifat Disiplin Kerja..... | 23 |
| 2.11 | Pengaruh Pengawasan dengan Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.12 | Hipotesis..... | 25 |
| 2.13 | Variabel Penelitian | 25 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-----|------------------------------|----|
| 3.1 | Lokasi Penelitian..... | 28 |
| 3.2 | Waktu Penelitian | 28 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 28 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.5 | Analisis Data | 30 |

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

| | | |
|-----|----------------------------------|----|
| 4.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 33 |
| 4.2 | Struktur Organisasi | 33 |
| 4.3 | Kadaan Perusahaan..... | 41 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-----|---------------------------------------|----|
| 5.1 | Demografi Responden..... | 43 |
| 5.2 | Deskripsi Variabel..... | 44 |
| 5.3 | Pembuktian Hipotesis | 51 |
| 5.4 | Pembahasan..... | 54 |
| 5.5 | Pandangan Islam tentang Disiplin..... | 57 |

BAB VI PENUTUP

| | | |
|-----|------------------|----|
| 6.1 | Kesimpulan | 60 |
| 6.2 | Saran..... | 60 |

DAFTAR PUSTAKA

QUESIONER

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan itu pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah urat nadi perekonomian bangsa Indonesia karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa di dorong untuk meningkatkan produktivitas usaha sehingga nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka panjang.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Untuk mendapatkan suatu hasil produk yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan dan disiplin

kerja yang baik. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang tinggi.

Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karya studinya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib dalam segala hal.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa. Pada perusahaan PT. Inti Karisma Mandiri yang bergerak dibidang penyajian berita, factor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri cenderung kurang pengawasan dari manajer sehingga sikap disiplin karyawanpun kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan menjadi sangat penting.

Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga sikap disiplin karyawan juga baik, untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan kerja yang efektif dari manajer maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, disiplin, baik dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya. Fakta yang ada dilapangan menunjukkan adanya gejala-gejala yang cenderung terjadi penurunan produktivitas kerja para karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya sikap disiplin kerja karyawan. Untuk itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan manajer harus melakukan pengawasan yang baik sehingga sikap disiplin kerja dalam diri karyawan muncul. Dengan demikian karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin yang tinggi.

Ada beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa pelaksanaan di PT. Inti Karisma Mandiri kurang berjalan dengan baik karena adanya sejumlah karyawan yang kurang disiplin seperti:

1. Terlambat masuk kantor, pulang kantor lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Ketidak disiplinian diatas dapat dilihat dalam table berikut:

Table I.I Keadaan Keterlambatan Masuk dan Absensi Tanpa Keterangan Pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Tahun 2006 – 2010.

| Tahun | Jumlah Pegawai | Terlambat Masuk (Rata-rata Perhari) | | Absensi Tanpa Keterangan (Rata-rata Perhari) | |
|-------|----------------|-------------------------------------|-------|--|-------|
| | | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 2006 | 70 | 10 | 14,29 | 8 | 11,42 |
| 2007 | 73 | 8 | 10,96 | 8 | 10,96 |
| 2008 | 82 | 8 | 9,77 | 6 | 7,32 |
| 2009 | 85 | 6 | 7,05 | 4 | 4,71 |
| 2010 | 100 | 4 | 4,00 | 2 | 2,00 |

Sumber: PT. Inti Karisma Mandiri Riau Kota Pekanbaru

Dari table diatas dapat dilihat bahwa karyawan banyak terlambat masuk pada tahun 2006 yaitu sebanyak 10 orang atau 14,29 %, sedangkan karyawan yang absen tanpa keterangan/ kemungkinan banyak terjadi pada tahun 2006 sebanyak 8 orang atau sebesar 11,42 %, hal ini disebabkan kurangnya pengawasan pimpinan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai kurang melaksanakan disiplin yang telah ditentukan.

Berdasarkan data tersebut di atas ada kecendrungan tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik. Ini dibuktikan dengan semakin rendahnya persentase pegawai yang terlambat masuk dan absensi tanpa keterangan setiap tahun (dari tahun 2006 s/d 2010). Ini berarti pimpinan (manager) dapat menjalankan fungsi pengawasan, yang menjadi persoalan adalah seberapa besar pengaruh fungsi pengawasan terhadap disiplin kerja?

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau”

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan atau masukan kepada pihak yang berkepentingan terutama pimpinan perusahaan dalam rangka melaksanakan pengawasan dan hubungannya dengan disiplin kerja.
2. Sebagai bahan informasi bagi karyawan, khususnya karyawan PT. Inti Karisma Mandiri Riau agar organisasinya menghasilkan kinerja yang baik.
3. Bagi pihak-pihak lain, mudah-mudahan dapat bermanfaat sebagai bahan petunjuk atau bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.
4. Bagi penulis sendiri menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terhadap penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu social yang penulis peroleh selama kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian ini, maka penulis membagi penulisan ini dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut:

| | |
|---------------------------------|--|
| Bab I Pendahuluan | : Merupakan bab pendahuluan yang berisikan berupa hal tentang Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian serta sistematika Penulisan. |
| Bab II Telaah Pustaka | : Merupakan bab yang berisikan tentang beberapa teori yang melandasi penulisan ini yaitu pengertian pengawasan, proses pengawasan, teknik pengawasan, tujuan pengawasan, pengertian disiplin, bentuk-bentuk disiplin kerja, prinsip-prinsip pendisiplinan, indikator-indikator kedisiplinan, sifat-sifat disiplin kerja, pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, hipotesis serta variable penelitian. |
| Bab III Metodologi Penelitian | : Bab ini menguraikan lokasi penelitian jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan diakhiri dengan analisa data. |
| Bab IV Gambaran Umum Penelitian | : Bab ini berisikan tentang sejarah singkat penelitian, struktur organisasi serta aktifitas organisasi/ sejarah berdirinya PT. Inti Karisma Mandiri Riau. |
| Bab V Hasil dan Analisa Data | : Merupakan bab yang berisikan pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan. |

Bab VI Penutup

: Merupakan suatu bab yang penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pimpinan organisasi atau karyawan dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II. 1 Deskripsi Teori

Dalam suatu penelitian ilmiah, untuk memperdalam suatu masalah, maka fungsi dan kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri. Berkaitan dengan penelitian ini penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli.

a. Pengertian Pengawasan

Dalam banyak kasus, perusahaan sering kali berhadapan dengan masalah dalam pencapaian tujuan di mana implementasi dari setiap rencana perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pekerjaan yang melewati batas waktu, pekerja yang melakukan mogok kerja sehingga pekerjaan terbengkalai, adanya kenaikan harga bahan baku produksi sehingga kegiatan produksi terhambat, dan lain-lain adalah diantara kasus-kasus yang menyebabkan rencana perusahaan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Beberapa kasus diatas mendorong perlu adanya fungsi manajemen yang diarahkan untuk memastikan apakah rencana yang diimplementasikan berjalan sebagaimana mestinya dan mencapai tujuan yang ditetapkan atautkah tidak. Selain memastikan, juga perlu diketahui apa yang menjadi penyebab, misalnya jika sebuah rencana tidak berjalan sebagaimana mestinya, dan kemudian bagaimana tindakan koreksi yang dapat dilakukan. Fungsi manajemen yang diarahkan untuk melakukan pengawasan atas apa yang telah direncanakan dan bagaimana langkah-langkah koreksinya dinamakan dengan fungsi pengawasan atau pengendalian.

Dalam terminology bahasa Inggris, fungsi ini sering dinamakan dengan fungsi *Controlling, Evaluating, Appraising, dan Correcting*. Semua istilah ini memiliki arti yang hampir sama, yaitu mengontrol dan mengendalikan, mengevaluasi, menilai dan mengukur, dan mengoreksi. Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk ke dalam fungsi pengawasan adalah indentifikasi berbagai factor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Sebagaimana kesimpulan, fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apakah yang telah direncanakan dan diorganisasikan berjalan sebagaimana mestinya atautkah tidak. Jika tidak berjalan dengan semestinya, maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan (**Tisnawati, 2005:317**).

Menurut Handoko pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Pendapat ahli lain, pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Pengawasan adalah pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (**Siagian, 2006: 112**).

Menurut Kansil pengawasan itu sangat penting sekali untuk menjamin terlaksananya kebijakan manager rencana-rencana perusahaan pada umumnya (**Kansil, 2005:154**).

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu dengan membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standard atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadinya penyimpangan. Jadi, dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahap agar supaya mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Menurut Siagian pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (**Siagian, 2001:258**).

Pengawasan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas jumlah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, jumlah pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan, jumlah pasaran SDM yang dimiliki dan yang ada dipasaran tenaga kerja (**Martoyo, 2000:226**).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

b. Proses Pengawasan

Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial.

Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

1. Penetapan standar dan metode penilaian kinerja

Idealnya, tujuan yang ingin dicapai organisasi bisnis atau perusahaan sebaiknya ditetapkan dengan jelas dan lengkap pada saat perencanaan dilakukan. “Lengkap” di sini berarti bahwa penetapan standar sebaiknya dilakukan pada saat perencanaan dilakukan.

2. Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah upaya untuk membandingkan kinerja yang dicapai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan semula. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan terus menerus.

3. Membandingkan Kinerja dengan Standar

Setelah kita menetapkan bahwa yang akan kita nilai adalah tingkat penjualan setiap tahun sekali oleh manajer penjualan, maka pada tahap ini manajer penjualan akan melakukan perbandingan dari apa yang telah diperoleh di bagian penjualan dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Melakukan Koreksi jika terdapat masalah

Dari tahap sebelumnya, melalui perbandingan antara kinerja dengan standar, kita dapat mendapatkan informasi dari proses pengawasan yang kita lakukan bahwa kinerja berada diatas standar, sama dengan standar, atau dibawah standar. Ketika kinerja berada dibawah standar berarti perusahaan mendapatkan masalah. Oleh karena itu perusahaan kemudian perlu melakukan pengendalian yaitu dengan mencari jawaban mengapa masalah tersebut terjadi, yaitu kinerja berada dibawah standar, lalu kemudian perusahaan melakukan berbagai tindakan untuk mengoreksi masalah tersebut. Pengendalian ini perlu dilakukan agar perusahaan dapat memastikan bahwa apa yang tengah dilakukan oleh perusahaan benar-benar diarahkan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, di mana indikator pencapaian tujuan diantaranya adalah menyesuaikan capaian perusahaan agar sesuai dengan standar **(Tisnawati, 2005:318-323).**

Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu Penetapan standar dan metode penilaian kinerja, penilaian kinerja, penilaian apakah kinerja memenuhi standar ataukah tidak, pengambilan tindakan koreksi.

c. Tehnik Pengawasan

Pengawasan dapat dilakukan dengan mempergunakan cara-cara sebagai berikut:

1. Metoda pengawasan Non Kuantitatif

Metode pengawasa non kuantitatif adalah metoda-metoda pengawasan yang digunakan manajer dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

Pengawasan langsung dapat berbentuk :

- a. Pengamatan (control by observation)
- b. Inspeksi teratur dan langsung (control by regular and spot observation)
- c. Pelaporan lisan dan tertulis (control by report)
- d. Evaluasi pelaksanaan
- e. Diskusi antara manajer dan bawahan tentang pelaksanaan suatu kegiatan.

2. Metoda Pengawasan Kuantitatif

Sebagian besar teknik-teknik pengawasan kuantitatif cenderung untuk menggunakan data khusus dan metoda-metoda kuantitatif untuk mengukur dan memeriksa kuantitas dan kualitas keluaran (out-put). Metoda kuantitatif tersebut terdiri dari:

- a. Anggaran (budget)
- b. Audit
- c. Analisa Break-even
- d. Analisa Rasio
- e. Bagan dan teknik yang berhubungan dengan waktu pelaksanaan kegiatan (**Handoko, 2003:376**).

Untuk mengetahui dengan jelas apakah penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional sesuai dengan rencana atau tidak, dan apakah terjadi deviasi atau tidak, manajemen perlu mengamati jalannya kegiatan operasional tersebut. Berbagai teknik yang dapat digunakan antara lain adalah: *Pertama*: Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk

melihat sendiri bagaimana caranya para petugas operasional menyelenggarakan kegiatan dan menyelesaikan tugasnya. *Kedua:* Melalui laporan baik lisan maupun tulisan dari para penyelia yang sehari-hari *mengawasi* secara langsung kegiatan para bawahannya. *Ketiga:* Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. *Keempat:* Wawancara. Apabila diperlukan wawancara dengan para penyelenggara berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan (**Siagian, 2001: 259**).

d. Tujuan Pengawasan

Tindakan pengawasan dalam organisasi tentu saja mempunyai tujuan. Tujuan utama pengawasan adalah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa yang akan datang dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam rangka pelaksanaan dari pada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

Adapun tujuan pengawasan adalah untuk mengetahui tentang pelaksanaan pekerjaan yang telah direncanakan sebagai mana mestinya (**Tisnawati, 2005:317**).

Selain itu tujuan pengawasan yaitu mencegah timbulnya hambatan yang mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wursanto, pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya (**Wursanto, 2002:270**).

Karena itu pengawasan harus dipandang sebagai suatu informasi, karena ketepatan dan kecepatan tindakan korektif sebagai hal akhir proses pengawasan bergantung pada macamnya informasi yang diterima (**Fattah, 2006:103**).

e. Pengertian Disiplin

Setiap pegawai harus taat, tidak boleh melanggar larangan yang telah ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan dimaksudkan agar tujuan organisasi lebih efektif dan efisien. Apabila seorang pegawai tidak disiplin, maka tentu tujuan organisasi tidak dapat dicapai, meskipun tercapai tetapi kurang efektif.

Menurut Martoyo disiplin berasal dari bahasa latin yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran serta kewajiban kehidupan kelompok atau organisasi formal maupun non formal (**Martoyo, 2003:14**).

Sedangkan Rivai mengungkapkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku, dimana pegawai selalu

datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik (**Hasibuan, 2003:193**).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh system disiplin didalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah (**L. Mathis, 2002:313**).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (**Mangkunegara, 2004: 129**).

Sedangkan menurut Gomes, tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (**Gomes, 2003:232**).

Menurut Dessler tujuan pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan).

Disiplin karyawan adalah sebuah tugas manajerial yang sulit dan tidak menyenangkan bagi sebagian pengawas. Bahkan kasus-kasus potensial menyebabkan keprihatinan (**Timpe, 2000:403**).

f. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin retributive (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin corektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Persepektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

1. Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standart yang telah ditetapkan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan perusahaan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan “self discipline” pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan dari standart yang telah ditentukan.

2. Disiplin korektif

Ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa scoring. Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan

mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahankesalahan yang sama.

g. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan, tidak dengan sendirinya para karyawan mau mentaatinya maka perlu bagi pihak-pihak perusahaan mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk mengkondisikan perusahaan agar bersifat disiplin maka dikemukakan prinsip-prinsip berikut :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak. Karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang dapat merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan biarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat tahu kesalahannya sehingga dengan pula akan mengubah sikapnya. Juga akan meredam berkembangnya kesalahan tersebut.

d. Keadilan dan pendisiplinan sangatlah diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil, tanpa membedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu bahwa ia telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

h. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan, dan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

i. Sifat-sifat Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para pegawai datang ke pabrik tertib, tepat waktu dan teratur

Dengan datang ke pabrik secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan perusahaan.

2. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan pabrik dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan pabrik maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan pabrik harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Bagaimana juga dengan mematuhi segala

peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi.

j. Pengaruh Pengawasan dengan dan Disiplin Kerja

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya perlu didukung manajemen yang baik. Dari berbagai fungsi-fungsi manajemen yang diantaranya adalah fungsi pengawasan. Pengawasan adalah salah satu yang cukup penting, karena pada pokoknya pengawasan merupakan kegiatan membandingkan atau mengukur pekerjaan yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan criteria, standart dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kegiatan pengawasan ini dilaksanakan oleh pihak manajer perusahaan terhadap para karyawan yang bertugas memproduksi barang dan jasa. Semua ini dilakukan dengan harapan tidak ada kesalahan yang terjadi dalam proses produksi, walaupun ada hendaknya dapat ditekan seminimal mungkin. Adanya pengawasan juga dimaksudkan agar para karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tingkat kesalahan dan pelanggaran yang terjadi dapat ditekan sekecil mungkin dengan adanya.

Sikap disiplin yang sejati terdapat bila para karyawan tersebut datang di pabrik dengan teratur dan tepat pada waktunya. Apabila mereka berpakaian baik pada tempat pekerjaannya, mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jam dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Pengawasan kerja dan disiplin kerja berkaitan sekali, karena tanpa ada

pengawasan dari atasan atau manajer dan disiplin kerja yang timbul dari dirinya sendiri maka tingkat produktivitas kerjanya pun rendah. Sebaliknya apabila pengawasan tinggi, disiplin kerja tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

II.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, perumusan masalah yang diuraikan di atas dan dihubungkan dengan telaah pustaka maka penulis mencoba menyajikan hipotesis sebagai berikut:

“ Diduga terdapat Pengaruh Pengawasan Manager Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Kota Pekanbaru”

II.3 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini akan membahas masalah yang sedang dihadapi organisasi dengan melihat beberapa aspek yang termasuk dalam variabel-variabel penelitian. Adapun variabel tersebut adalah:

Variabel bebas (x) adalah pengawasan, dengan indikator sebagai berikut:

1. Penerapan standar pelaksanaan

Standar-standar pengawasan dalam rangka ini dimaksudkan sebagai satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan bagi karyawan dalam memulai pekerjaan yang diawasi.

2. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontinuous atau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam satuan waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.

3. Membandingkan hasil pengukuran dengan standar

Membandingkan antara konsep dan implementasi tentang kegiatan pengawasan.

4. Pengambilan korektif

Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu memberikan sanksi kepada bawahan.

Variabel terikat (y) disiplin kerja, dengan indikator sebagai berikut:

a. Penggunaan waktu kerja

Adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan, meliputi kapan waktu satu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan tingkah laku

Adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam melaksanakan tugas

Suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana harian tugas

Adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktifitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai No 7 Pekanbaru 28282. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2011 sampai dengan selesai.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh manajer selaku pimpinan dan untuk mengukur tingkat produktivitas dari disiplin kerja pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi yang sedang diteliti dengan analisis korelasional, yaitu menguji hubungan pengaruh antar variabel.

Data yang digunakan penulis untuk penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang penulis dapatkan langsung dari lapangan mengenai objek penelitian ini, sedangkan data sekunder yaitu data yang memperkuat data primer, data ini bersumber dari buku atau referensi yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

III.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Kota Pekanbaru yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode acak sederhana (*Simple random sampling*) dimana setiap konsumen memiliki kesempatan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (10\%)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2} \\
&= \frac{100}{1 + 100 (0,01)^2} \\
&= \frac{100}{1 + 1} \\
&= \frac{100}{2} \\
&= 50
\end{aligned}$$

Jadi yang menjadi sampel sebanyak 50 orang karyawan dalam penelitian ini.

(Umar, 2003:146).

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

(10%)² = Besarnya toleransi penyimpangan

1 = Konstanta

III.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam usaha pengumpulan data di atas adalah sebagai berikut:

1. Interview yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Daftar pertanyaan (*Questioner*) yaitu mengadakan kontak langsung dengan responden dengan cara menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu kemudian menyebarkan kepada sejumlah responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

III.5 Analisa Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistic inferensial yaitu analisis regresi berganda. Adapun model regresi yang digunakan dalam mengestimasi variabel terikat dengan satu variabel bebas dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)

a = Konstanta

b = Koefesien regresi

X = Variabel bebas (Pengawasan Manager)

e = Variabel pengganggu

Selanjutnya, agar regresi berganda memberikan manfaat dengan benar dan untuk memperoleh nilai yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi, maka analisis regresi linear berganda tersebut harus memperhatikan beberapa uji analisis yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari yang sebarannya normal.

2. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Apabila variannya berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Terjadinya multikolinearitas ditunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas secara sempurna.

c. Auto Korelasi

Auto korelasi dalam konsep regresi linear berarti komponen error berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data timeseries) atau urutan ruang (pada data cross-sectional).

4. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria keputusan dalam uji F ini, jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Kriteria keputusan dalam uji t ini, jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti H_0 diterima, sebaliknya jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti H_0 ditolak.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

IV.1 Sejarah singkat perusahaan

Wadah informasi yang cukup tua dan terus berkembang adalah media massa, baik cetak maupun elektronik. Bisa dikatakan, pada kehidupan modern dewasa ini dan masa yang akan datang peranan media massa akan semakin dipentingkan. Prospek seperti inilah yang ditangkap para perintis, pendiri, pemilik dan pengelola PT. Inti Karisma Mandiri Riau Pekanbaru. Perusahaan ini dikenal dengan penerbit surat kabar harian pagi riau mandiri.

Mengingat tuntutan pembangunan yang cukup pesat di daerah ini, maka sementara pihak menganggap perlu adanya media informasi yang lebih dapat diandalkan dalam merekam dan menyebarkan informasi pembangunan secara lebih cepat, akurat, informative dan berkualitas. Juga sekaligus diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi masyarakat.

Untuk itu pengelolaan yang lebih professional sangat mendesak untuk dilakukan. Terlebih lagi karena masyarakat Riau sangat mendambakan adanya terbitan local, khususnya harian yang bisa dibanggakan dan sekaligus menjadi identitas daerah.

IV.2 Struktur Organisasi PT. Inti Karisma Mandiri Riau

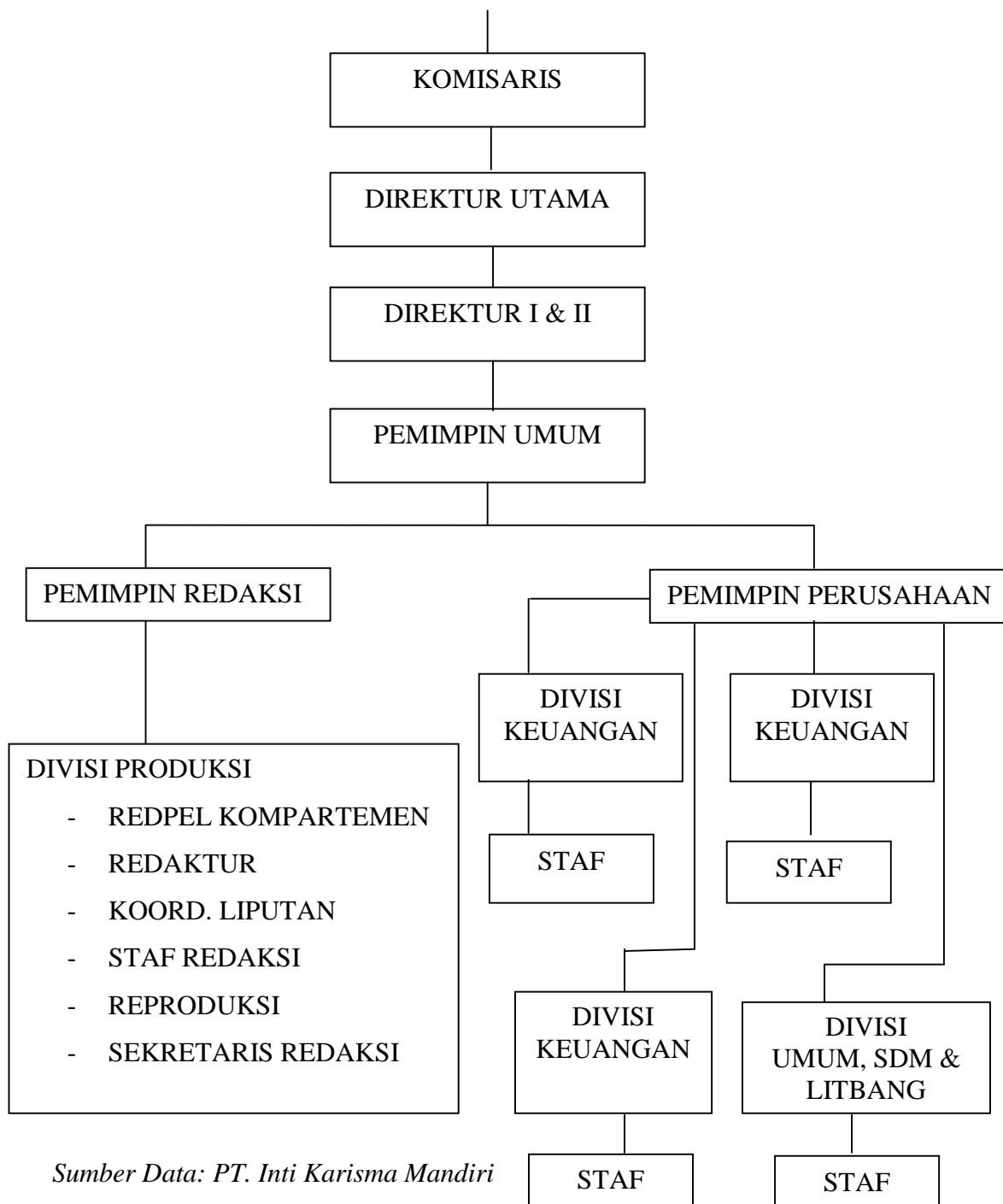
Sebagai mana perusahaan pada umumnya, PT. Inti Karisma Mandiri Riau mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis. Dengan demikian perusahaan mempunyai kerangka yang menunjukkan pembagian tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hubungan antara fungsi wewenang dan tanggung jawab setiap bagian atas pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dengan struktur organisasi yang berbentuk garis tersebut dapat dilihat adanya garis kekuasaan dan tanggung jawab, yang dibagi-bagi atas tingkatan mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah. Atau dengan kata lain, garis-garis wewenang diatur

sedemikian rupa secara vertical. Struktur organisasi PT. Inti Karisma Mandiri Riau dapat dilihat pada gambar berikut:

GAMBAR I.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT. INTI KARISMA MANDIRI RIAU – PEKANBARU

| |
|-----------------|
| KOMISARIS UTAMA |
|-----------------|



Sumber Data: PT. Inti Karisma Mandiri

Tugas masing-masing bagian yang tergambar dalam struktur organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Komisi Utama

Komisaris utama merupakan perwakilan dari pemegang saham mayoritas yang secara structural merupakan pemimpin dewan komisaris. Sebagai wakil para pemegang saham, komisaris utama merupakan kekuasaan tertinggi didalam perusahaan.

Tugas dan wewenang Komisaris Utama adalah:

- a. Mengepalai Dewan Komisaris
- b. Mengesahkan system dan prosedur hubungan kerja antara para Direksi, Manajer dan sebagainya.
- c. Mengangkat dan memberhentikan direksi

2. Komisaris

Komisaris berkedudukan sebagai pemilik perusahaan atau orang-orang yang diangkat untuk mewakili pemilik perusahaan. Karena itu komisaris bisa berjumlah lebih dari satu orang, biasanya dihipun Dewan Komisaris. Kepemilikan para komisaris diaktualisasikan melalui penguasaan atas modal/ saham di perusahaan tersebut. Tugas dan wewenang Komisaris adalah:

- a. Menangani fungsi pengawasan terhadap jalannya roda perusahaan.
- b. Mengesahkan system dan prosedur hubungan kerja antara Direksi, Manajer dan sebagainya.
- c. Mengangkat dan memberhentikan Direksi.

3. Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab terhadap kegiatan dan operasi secara umum. Secara garis besarnya dapat disebut bahwa tugas Direktur Utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan atau bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan perusahaan.

Direktur Utama yang juga bertugas mengawasi jalannya perusahaan sesuai dengan prosedur yang ada didalamnya, perkembangan usaha perusahaan, serta keuangan perusahaan. Selain itu Direktur Utama menerima pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya kepada Komisaris Utama dan Komisaris, sekaligus mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

4. Direktur

Direktur adalah orang yang diangkat oleh Dewan Komisaris untuk melaksanakan operasional perusahaan sehari-hari. Dengan kata lain fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh seorang direktur yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris.

Direktur ini juga memiliki tugas untuk mewakili perusahaan terhadap pihak luar. Dalam menjalankan tugas yang lebih spesifik, maka jabatan direktur pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau dibantu oleh dua orang bawahan, yakni seorang pemimpin umum yang membawahi seorang pemimpin redaksi dan seorang pemimpin perusahaan.

5. Pemimpin Umum/ Pimpinan Redaksi

Pemimpin Umum/ Pemimpin Redaksi adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola masalah keredaksian surat kabar, mulai dari tahap pencarian materi yang akan dimuat sampai setelah berita tersebut dikonsumsi oleh pembaca.

Pemimpin Umum/ Pemimpin Redaksi sebenarnya tidak mesti dirangkap, seperti pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau tetapi bisa terpisah dengan kewenangan dan kewajiban sendiri. Secara vertikal Pemimpin Umum lebih tinggi, karena langsung Pemimpin Redaksi

dan Pemimpin Perusahaan. Karena itulah Pemimpin Umum bertugas melakukan koordinasi terhadap kerja Pemimpin Redaksi dan Pemimpin Perusahaan. Namun, dengan pertimbangan tersendiri keberadaan Pemimpin Umum dan Pemimpin Redaksi di Riau Mandiri dirangkap oleh satu orang.

Pemimpin Redaksi merupakan orang yang bertanggung jawab penuh terhadap operasional sehari-hari redaksional Riau Mandiri. Dalam prakteknya Pemimpin Umum/ Pemimpin Redaksi Riau Mandiri sekaligus mengepalai divisi keredaksian. Sedangkan Pemimpin Perusahaan bertanggung jawab terhadap keusahaannya, agar fungsi bisnis surat kabar bersangkutan bisa terselenggara secara baik.

6. Divisi Produksi

Divisi ini merupakan bagian yang bertanggung jawab langsung terhadap masalah keredaksian di kantor maupun lapangan. Mulai dari tahap pencarian berita dan materi lainnya, proses penyeleksian dan editing sampai proses cetak. Dalam menjalankan tugasnya manajer produksi dibantu oleh redaktur pelaksana kompartemen, coordinator liputan, redaktur, staf redaksi, sekretaris redaksi, divisi teknik, cetak dan reproduksi. Divisi produksi dipimpin oleh seorang manajer produksi.

7. Pemimpin Perusahaan

Pemimpin perusahaan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap operasi perusahaan diluar masalah keredaksian. Dengan kata lain, pemimpin perusahaan ini dalam menjalankan tugasnya berkonsentrasi terhadap aspek bisnis perusahaan, tentunya dengan bekerja sama dan melakukan koordinasi dengan bagian redaksi. Pemimpin perusahaan mewakili Divisi Keuangan, Divisi Umum, Sumber Daya Manusia dan Litbang, Divisi Pemasaran, Divisi Iklan dan Advertorial dan Divisi Koran Masuk Desa (AMD). Setiap divisi dipimpin oleh seorang manajer.

a. Divisi Keuangan

Divisi ini bertanggung jawab terhadap bidang akuntansi dan pengelolaan keuangan perusahaan, termasuk pencatatan dan pelaporannya. Dalam menjalankan tugasnya divisi ini dibantu oleh bagian pembelian, penggajian, akuntansi dan kasir.

b. Divisi Umum, Sumber Daya Manusia dan Litbang

Divisi ini bertanggung jawab menangani administrasi umum, personalia serta penelitian dan pengembangan perusahaan.

c. Divisi Pemasaran

Divisi ini bertanggung jawab terhadap pemasaran dan distribusi Koran di seluruh daerah pemasaran agar sampai ke tangan konsumen, termasuk pada biro-biro di daerah, baik yang sifatnya berlangganan maupun hubungan dengan agen-agen. Dalam hal piutang, divisi ini merangkap sebagai pemberi kebijaksanaan kredit sekaligus sebagai penagih apabila saat jatuh tempo tiba. Dalam prakteknya, untuk meningkatkan volume penjualan divisi ini juga menjalankan fungsi promosi.

d. Divisi Iklan

Divisi ini berkonsentrasi kerja untuk menghimpun dan mengusahakan pencarian, serta pengelolaan iklan yang akan dimuat. Sekaligus mereka bertanggung jawab terhadap kolektibilitasnya. Khususnya untuk iklan yang sifatnya tidak dibayar dimuka, apabila jadwal penagihannya telah sampai.

C. Realisasi aktifitas

Dalam mendesain saluran pemasaran, produsen atau perusahaan harus memilih diantara berbagai macam alternative saluran yang ada dan paling menguntungkan. Pemilihan saluran distribusi yang tepat sangat perlu dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tingkat keuntungan tertentu.

Sebuah perusahaan biasanya memilih usahanya dengan operasi local atau regional disuatu pasar terbatas. Karena modal terbatas, maka biasanya perusahaan menggunakan middlemen yang ada. Jumlah middlemen atau perantara disetiap pasar local adalah terbatas. Keputusan mengenai saluran yang terbatas mungkin bukan masalah. Yang menjadi masalah adalah mempercayakan kepada satu atau beberapa penyalur yang tersedia untuk menangani jalur produk yang bersangkutan.

Jika perusahaan baru ini berhasil, mungkin membuka cabang pada pasaran baru yang lain. Produsen ini juga mencoba melakukan usaha melalui perantara yang ada, walaupun usaha ini mungkin berarti menggunakan jenis saluran pemasaran yang berbeda untuk daerah pemasaran yang berbeda pula. Dalam pasar yang kecil, perusahaan mungkin menjual secara langsung kepada pengecer, tetapi dalam pasar besar mungkin menjual melalui penyalur. Jadi system saluran ini berkembang sebagai respon terhadap kesempatan dan kondisi setempat.

D. Keadaan Perusahaan

Pertumbuhan karyawan pada PT. Inti Kharisma Mandiri Riau pada tahun 2010 berkisar 100 jiwa, hal ini pada hakekatnya akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan.

Tabel IV.1 Jumlah Keadaan Karyawan Pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau.

| No | Jabatan | Jumlah |
|---------------|----------------|------------------|
| 1. | Percetakan | 17 Orang |
| 2. | Produksi | 13 Orang |
| 3. | Redaksi | 41 Orang |
| 4. | Usaha | 29 Orang |
| Jumlah | | 100 Orang |

Sumber: PT. Inti Kharisma Mandiri Riau 2011

B A B V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Demografi Responden

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 50 orang responden. Pada tabel V.1 dapat dilihat umur responden sebagai berikut:

Tabel V.1: Responden Menurut Umur

| No | Umur | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|--------|-----------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | 18 s/d 25 tahun | 10 | 20,00 |
| 2 | 26 s/d 35 tahun | 23 | 46,00 |
| 3 | 36 tahun keatas | 17 | 34,00 |
| Jumlah | | 50 | 100 |

Sumber : Data olahan 2012

Dari tabel V.1 dapat dilihat bahwa umur responden didominasi berumur 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 46%, responden yang berumur 18 s/d 25 tahun sebanyak 10 orang atau. 20% dan responden yang berumur 36 tahun keatas sebanyak 17 orang atau 34%.

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

| No | Tingkat pendidikan | Jumlah Responden (orang) | Persentase |
|--------|--------------------|-----------------------------|------------|
| 1 | SUP | 6 | 12,00 |
| 2 | SLTA | 9 | 18,00 |
| 3 | D3 | 14 | 28,00 |
| 4 | S | 21 | 42,00 |
| Jumlah | | 50 | 100 |

Sumber : Data olahan 2012

Berdasarkan tabel V.2 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 21 orang atau 42%, sementara Diploma D3 sebanyak 14 orang atau 28% dan SLIP dan SLTA masing-masing 12% dan 18%.

Tabel V.3 : Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

| No | Lama Kerja | Jumlah Responden (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-----------------|-----------------------------|----------------|
| 1 | 0 – 5 tahun | 9 | 18,00 |
| 2 | 6 – 10 tahun | 21 | 42,00 |
| 3 | 10 tahun keatas | 20 | 40,00 |
| Jumlah | | 50 | 100 |

Sumber : Data olahan 2012

Karakteristik responden menurut lama kerja menunjukkan bahwa mayoritas masih berkisar antara 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 42%, kemudian yang berpengalaman 0 – 5 tahun dan 10 tahun keatas masing-masing sebanyak 18% atau 40%.

Tabel V.4 : Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Pria | 38 | 76,00 |
| Wanita | 12 | 24,00 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber :Data olahan 2012

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden pria berjumlah 38 orang atau 76%, dan responden wanita berjumlah 12 orang atau 24%.

V. 2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 1 (satu) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah pengawasan manager sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

a. Analisis Pengawasan Manager

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Dengan pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang telah dicapai. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu dengan membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standard atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadinya penyimpangan. Jadi, dengan pengawasan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahap agar supaya mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan.

Pada variabel pengawasan kerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh Sembilan pernyataan yang bernilai positif Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.5.

Tabel V.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengawasan Manager

| NO | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Tanggapan responden terhadap pekerjaan yang diberikan atasan cukup jelas | 35 | 9 | 6 | 0 | 0 | 50 |
| | | 70 | 18 | 12 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | Tanggapan responden terhadap hasil kerja selalu mencapai target yang Ditentukan | 34 | 13 | 3 | 0 | 0 | 50 |
| | | 68 | 26 | 6 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | Tanggapan responden terhadap pengecekan terhadap hasil kerja | 28 | 13 | 9 | 0 | 0 | 50 |
| | | 56 | 26 | 18 | 0 | 0 | 100 |
| 4 | Tanggapan responden terhadap melaksanakan | 33 | 12 | 5 | 0 | 0 | 50 |

| | | | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|------|------|--------|
| | pengecekan atau koreksi lisan atau tulisan terhadap jenis pekerjaan yang sudah diselesaikan ataupun belum | 66 | 24 | 10 | 0 | 0 | 100 |
| 5 | Tanggapan responden terhadap melaksanakan pekerjaan tidak terjadi Penyimpangan | 27 | 17 | 6 | 0 | 0 | 50 |
| | | 54 | 34 | 12 | 0 | 0 | 100 |
| 6 | Tanggapan responden terhadap sering ada tindakan yang diberikan jika dalam, melaksanakan tugas pokok terjadi penyimpangan | 18 | 19 | 12 | 1 | 0 | 50 |
| | | 36 | 38 | 24 | 2 | 0 | 100 |
| 7 | Tanggapan responden terhadap sering memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan | 16 | 25 | 9 | 0 | 0 | 50 |
| | | 32 | 50 | 18 | 0 | 0 | 100 |
| 8 | Tanggapan responden terhadap bila terjadi kesalahan akan diberikan Sanksi | 26 | 11 | 12 | 1 | 0 | 50 |
| | | 52 | 22 | 24 | 2 | 0 | 100 |
| 9 | Tanggapan responden terhadap bila terjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan sering membantu untuk mengatasinya | 23 | 24 | 3 | 0 | 0 | 50 |
| | | 46 | 48 | 6 | 0 | 0 | 100 |
| | Jumlah | 240 | 133 | 65 | 2 | 0 | 450 |
| | Persentase (%) | 53,33 | 29,56 | 14,44 | 0,44 | 0,00 | 100,00 |

Sumher : Data olahan 2012

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang pengawasan manager dan dituangkan dalam Tabel V.5 dapat dilihat 82,89% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan pekerjaan yang diberikan atasan cukup jelas, hasil kerja selalu mencapai target yang ditentukan, pengecekan terhadap hasil kerja, melaksanakan pengecekan atau koreksi lisan atau tulisan terhadap jenis pekerjaan yang sudah diselesaikan ataupun belum, melaksanakan pekerjaan tidak terjadi penyimpangan, sering ada tindakan yang diberikan jika dalam.

melaksanakan tugas pokok terjadi penyimpangan, sering memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan, sering memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan clan bila terjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan sering membantu untuk mengatasinya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dari pengawasan manager maka diperoleh tanggapan responden sebesar 82,89%, ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh manajer PT. Inti Karisma Mandiri sudah baik.

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang clikehenclaki. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebab dengan adanya pengawasan kerja yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancarnya kerja dan disertai pengawasan yang baik akan dapat mengakibatkan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu hasil produksi yang baik serta mengalami kemajuan. Dengan pengawasan kerja yang baik akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik.

b. Analisis Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norms-norms social yang berlaku.

Pada variabel disiplin kerja ini, dalam kuesioner diwakili oleh sembilan pernyataan yang memiliki positif Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada Tabel V.6.

Tabel V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responder Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| NO | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|--------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Tanggapan responden terhadap menggunakan waktu kerja yang telah ditentukan | 13 | 30 | 7 | 0 | 0 | 50 |
| | | 26 | 60 | 14 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | Tanggapan responden terhadap waktu kerja yang telah diberikan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya | 17 | 22 | 11 | 0 | 0 | 50 |
| | | 34 | 44 | 22 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | Tanggapan responden terhadap tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi disiplin kerja yang telah ditentukan | 24 | 21 | 5 | 0 | 0 | 50 |
| | | 48 | 42 | 10 | 0 | 0 | 100 |

46

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|------|------|--------|
| 4 | Tanggapan responden terhadap kepribadian yang dimiliki tentunya sedikit banyak akan mempengaruhi tingkah laku dalam menyelesaikan tugas Dikantor | 21 | 20 | 9 | 0 | 0 | 50 |
| | | | | | | | |
| | | 42 | 40 | 18 | 0 | 0 | 100 |
| 5 | Tanggapan responden terhadap wring mengadakan perencanaan kerja | 16 | 19 | 15 | 0 | 0 | 50 |
| | | 32 | 38 | 30 | 0 | 0 | 100 |
| 6 | Tanggapan responden terhadap kebijakan atasan kantor mempengaruhi pekerjaan karyawan | 15 | 27 | 8 | 0 | 0 | 50 |
| | | 30 | 54 | 16 | 0 | 0 | 100 |
| 7 | Tanggapan responden terhadap jam kerja yang telah ditentukan | 18 | 20 | 12 | 0 | 0 | 50 |
| | | 36 | 40 | 24 | 0 | 0 | 100 |
| 8 | Tanggapan responden terhadap meminta izin apabila ingin keluar pads saat jam kerja berlangsung | 23 | 21 | 6 | 0 | 0 | 50 |
| | | 46 | 42 | 12 | 0 | 0 | 100 |
| 9 | Tanggapan responden terhadap menyelesaikan peker aan tepat pads waktu yang ditentukan | 13 | 28 | 9 | 0 | 0 | 50 |
| | | 26 | 56 | 18 | 0 | 0 | 100 |
| | Jumlah | 160 | 208 | 82 | 0 | 0 | 450 |
| | Persentase | 35,56 | 46,22 | 18,22 | 0,00 | 0,00 | 100,00 |

Sumber : Data olahan 2012

Dari penelitian yang penulis lakukan tentang disiplin kerja dan dituangkan dalam Tabel V.6 dapat dilihat 81,78% responden menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan menggunakan waktu kerja yang telah ditentukan, waktu kerja yang telah diberikan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi disiplin kerja yang telah ditentukan, kepribadian yang dimiliki tentunya sedikit banyak akan

mempengaruhi tingkah laku dalam menyelesaikan tugas dikantor, sering mengadakan perencanaan kerja, kebijakan atasan kantor mempengaruhi pekerjaan karyawan, jam kerja yang telah ditentukan, meminta izin apabila ingin keluar pada saat jam kerja berlangsung dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik. "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekadatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karya studinya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik, dalam arti is memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib dalam segala hal.

Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa. Pada perusahaan PT. Inti Karisma Mandiri yang bergerak dibidang penyajian berita, faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

V. 3 Pembuktian Hipotesis

a. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama atau tidak berbeda (*relative konsisten*), bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap obyek yang sama. Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan teknik *Croanbach alpha*. Alat ukur dapat dikatakan andal apabila memiliki alpha lebih dari 0,6 Ghazali, (2006:42).

Tabel V.7 : Uh Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Item dalam Kuesioner | Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----|------------------------|-----------------------------|------------------|-----------|
| I | Pengawasan Manager (X) | 9 | 0,609 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (Y) | 9 | 0,789 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan 2012

Pada Label V.7 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel pengawasan manager dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

b. Uji Validitas

Pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* teknik pengujian yang digunakan korelasi *Corrected Item-Total Corelation*. Uji dalam

penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *Validity analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,3. Sekaran, (2000:169).

Tabel V.8 : Uji Validitas

| NO | Korelasi | Keputusan |
|-----------|-----------------|------------------|
| X | | |
| X1.1 | 0,305 | Valid |
| X1.2 | 0,568 | Valid |
| X1.3 | 0,455 | Valid |
| X1.4 | 0,509 | Valid |
| X1.5 | 0,597 | Valid |
| X1.6 | 0,591 | Valid |
| X1.7 | 0,326 | Valid |
| X1.8 | 0,631 | Valid |
| X1.9 | 0,435 | Valid |
| Y | | |
| Y1 | 0,639 | Valid |
| Y2 | 0,698 | Valid |
| Y3 | 0,622 | Valid |
| Y4 | 0,585 | Valid |
| Y5 | 0,588 | Valid |
| Y6 | 0,742 | Valid |
| Y7 | 0,674 | Valid |
| Y8 | 0,581 | Valid |
| Y9 | 0,368 | Valid |

Sumber. Data Olahan 2012

Tabel V.8 j men elaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing variabel pengawasan manager dan disiplin kerja >0,30. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

c. Uji Normalitas Data Penelitian

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di

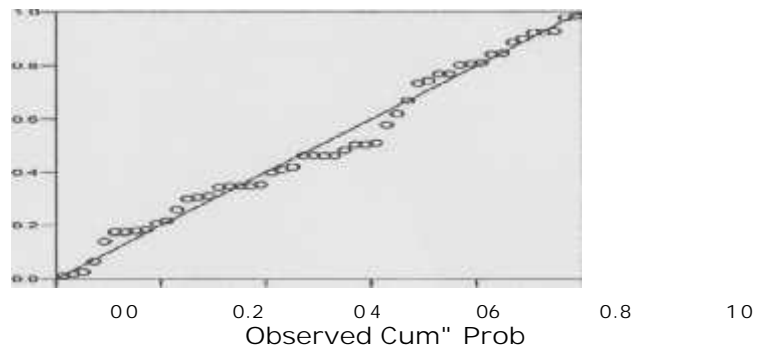
sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arch garis diagonal. Make model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pads gambar V.I. **Gambar**

V.1

Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variabel: disiplin_kerja



Berdasarkan gambar V.1 terlihat butir-butir pernyataan mengikuti atau mendekati garis diagonal, make data tersebut bisa dikatakan sudah terdistribusi secara normal.

V.4 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan disiplin kerja sebagai variabel dependen dan pengawasan manager sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum sebagai berikut:

Tabel V.9 Hasil Regresi

| Coefficients | | | | | | | |
|----------------|----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------|------------|
| Mode | Unstandardize Coefficients | | Standardizec Coefficients | | | ollinearity | Statistic, |
| | B | Std. | Beta | t | Sig. | tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 16,908 | 6,238 | | 2,710 | ,009 | | |
| pengawasan_mar | 524 | 158 | 432 | 3,322 | 002 | 1,000 | 1,000 |

^a•Dependent Variable: disiplin_kerja

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut: Y

$$a + bx + e$$

$$Y = 16,908 + 0,524X + e$$

1. Konstanta sebesar 16,908 berarti jika nilai pengawasan manager (X) = 0 maka nilai disiplin kerja = 16,908. menyatakan bahwa nilai disiplin kerja (Y)) tetap sebesar 16,908 dengan asumsi bahwa nilai pengawasan manager X dianggap nol.
2. Koefisien regresi 0,524 berarti jika terjadi kenaikan nilai pengawasan manager (X) sebanyak satu-satuan maka nilai disiplin kerja bertambah sebanyak 0,524 satuan. menyatakan bahwa nilai pengawasan manager (X) mengalami peningkatan maka nilai disiplin kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,524.

a. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Selanjutnya perlu diketahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik.

Tabel V.10 Hasil Regresi

| Coefficients | | | | | | | | |
|----------------|-----------------------------|-------|--------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|-----|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
| | B | Std. | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | 16,908 | 6,238 | | 2,710 | ,009 | | | |
| pengawasan_man | 524 | ,158 | ,432 | 3,322 | ,002 | 1,000 | 1,000 | |

^a-Dependent Variable: disiplin_kerja

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Pekanbaru

Pada Tabel V.10 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,322 > t \text{ Label } 1,676$ dengan tingkat signifikan $0,002$, karena $0,002 < 0,05$ maka hipotesis diterima, ini berarti ada pengaruh pengawasan manager terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Pekanbaru.

b. Koefisien Determinasi (R) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada Tabel V. 11.

Tabel V.11 : Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,432a | ,187 | ,170 | 3,556 | 1,492 |

a. Predictors: (Constant), pengawasan_manager

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Tabel V.12 : Pedoman Untuk Memberikan Interval Interpretasi Koefisien Kolerasi

| Koefisien | Tingkat Hubungan |
|------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Cukup Kuat |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,00 | Sangat kuat |

Sumher: Sugiono (2005:183)

Tabel V.11 dan Tabel V.12 menunjukkan nilai R sebesar 0,432, berarti kontribusi pengaruh variabel bebas (Pengawasan Manager) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja) adalah 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Dilihat dari analisa dengan teliti dari pembahasan bab-bab yang selanjutnya, berikut ini penulis menarik kesimpulan atas permasalahan ini yang dihadapi oleh PT. Inti Karisma Mandiri Riau. Disamping itu penulis juga memberikan masukan berupa saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT. Inti Karisma Mandiri Riau dimasa mendatang.

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diadakan pada PT. Inti Karisma Mandiri Riau Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh manajer PT. Inti Karisma Mandiri Riau adalah pengawasan langsung, pengawasan prefentif, pengawasan refresif, pengawasan mendadak. Dari bentuk pengawasan di atas yang lebih banyak atau dominan dilaksanakan adalah pengawasan langsung berupa inspeksi langsung, dan dalam pelaksanaannya berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari data yang diperoleh dari responden.
2. Pelaksanaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pengaruh tersenut dapat dilihat dari hasil uji-F,
3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yang diperoleh dari kelipatan (R)
4. Pelaksanaan pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Inti Karisma Mandiri Riau. Dengan adanya pelaksanaan

pengawasan yang jelas dan terarah yang diberikan oleh manajer, maka disiplin kerja karyawan sudah barang tentu baik pula.

VI.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis berusaha memberikan saran-saran yang kiranya bermanfaat di PT. Inti Karisma Mandiri Riau:

1. Agar pelaksanaan pengawasan yang ada di PT. Inti Karisma Mandiri Riau supaya lebih efektif , pengawasan harus didasarkan pada system informasi yang efektif. Karena itu pengawasan harus dipandang sebagai suatu informasi karena kecepatan dan ketepatan tindakan korektif sebagai hasil proses pengawasan tergantung macamnya informasi yang diterima.
2. Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi, disini perlu diperhatikan pola dan tata organisasi seperti susunan, peraturan, dan tugas-tugas yang telah digariskan dalam uraian tugas.
3. Supaya seorang pimpinan/ manajer tidak membedakan bawahannya agar semua pekerjaan yang akan dilakukan dapat dikerjakan bersama, dan akan dapat hasil yang baik apabila setiap atasan selalu melihat dan melakukan pemeriksaan terhadap bawahannya dalam mengerjakan tugas.
4. Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan artinya tidak hanya mengungkap penyimpangan akan tetapi juga menentukan tindakan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gerry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks: Jakarta.
- Dale. A. Timpe. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memimpin Manusia*. IKAPI: Jakarta.
- Fattha, Nanang. 2006: *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Gomes. Cardoso, Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BFPE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar. 2003. *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Kansil. 2005. *Pemerintah Daerah Di Indonesia*. Sinar Grafika: Jakarta.
- L. Mathis, Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu, Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martoyo. Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Saefullah Kurniawan, 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media: Jakarta.
- Siagian. P. Sondang. 2001. *Manajemen Stratejik*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wahjono, Sentot. Imam. 2008. *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. PT. Indeks: Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi: Yogyakarta.